

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

**(STUDI PADA KARYAWAN PT. MITRA PINASTHIKA MUSTIKA RENT
TANGERANG SELATAN)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**LULU NOVENA SITINJAK
NIM. 145030201111138**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2018**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi Fakultas Ilmu

Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 23 Mei 2018

Jam : 11:00 – 12:30 WIB

Skripsi atas nama : Lulu Novena Sitinjak

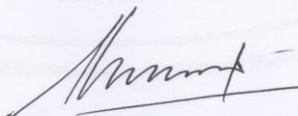
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika
Mustika Rent Tangerang Selatan)

Dan dinyatakan

LULUS

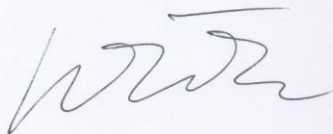
MAJELIS PENGUJI

Ketua



Dr. Kusdi Rahardjo, DEA
NIP. 195701271984031001

Anggota



Muhamad Cahyo Widyo Sulistyo, SE, MBA
NIP. 2013048303181001

Anggota



Yudha Prakasa, S.AB, M.AB
NIP. 19870127 201504 1 004

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang sepengetahuan saya, di dalam naskah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent)”** tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 30 April 2018



Lulu Novena Sitiniak
NIM. 145030201111138

CURRICULUM VITAE

DATA PRIBADI

Nama : Lulu Novena Sitinjak
Tempat, Tanggal Lahir : Simalungun, 25 November 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Kewarganegaraan : Warga Negara Indonesia
Agama : Kristen Katholik
Tinggi Badan : 160 cm
Berat Badan : 45 Kg
Alamat : Jl. Taman Alamanda II blok EA5 no. 21, Bekasi Timur.
Status : Belum Menikah
No. Handphone : 0899-8398-542
E-mail : novena2511@gmail.com



DATA PENDIDIKAN

PENDIDIKAN FORMAL

TK : TK Taman Indria (2001-2002)
Sekolah Dasar : SD Mahanaim Bekasi (2002-2008)
SMP : SMP Mahanaim Bekasi (2008-2011)
SMA : SMA Mahanaim Bekasi (2011-2014)
Perguruan Tinggi : Universitas Brawijaya, Malang – S1 Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

KETERAMPILAN

Komputer : MS Word, MS Power Point, MS Excel
Berbahasa : Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris
Lain-lain : Fotografi

PENGALAMAN

1. Staff Sekretaris BEM FIA UB tahun 2014
2. Anggota divisi PDD Natal KMK FIA ANGELUS UB tahun 2014
3. Anggota divisi PDD Camp MAKRAB KMK FIA ANGELUS UB tahun 2015
4. Anggota divisi PDD Camp MAKRAB KMK FIA ANGELUS UB tahun 2016

RINGKASAN

Lulu Novena Sitinjak, 2018. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)**. Dr. Kusdi Rahardjo, DEA.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh yang diuji antara lain pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, serta pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu teknik *purposive sample*. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebesar 63 orang karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari uji f dan uji t. Data pada penelitian ini diolah menggunakan SPSS 20 *for Windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, serta terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja Karyawan

SUMMARY

Lulu Novena Sitinjak, 2018. ***The Influence of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Job Satisfaction of Employee (Study on Employees in PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)***. Dr. Kusdi Rahardjo, DEA.

This study is conducted in order to analyze and examine the impact between the variables of this study. The impact studied on this study cover the impacts of partial influence between Physical Work Environment on Job Satisfaction of Employee, and Non-Physical Work Environment on Job Satisfaction of Employee, and simultaneously influence between Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Job Satisfaction of Employee.

In this study, the writer used an explanatory research with a quantitative approach of study. Data collection techniques used purposive sampling. The number of samples in this study was 63 employees in PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan. Method of collecting data on this research using questionnaires. The measurement scale used in this research is Likert scale. This research using descriptive statistics analysis and inferential statistics analysis with consist of uji F and uji t. Data on this research is processed using SPSS 20 for Windows.

The results of this research show that there is a partially significant influence between Physical Work Environment on Job Satisfaction of Employee, and Non-Physical Work Environment on Job Satisfaction of Employee, and there is significant influence simultaneously between Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Job Satisfaction of Employee.

Keywords: *Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction of Employee*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan hikmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan).**

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan dapat terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
3. Mohammad Iqbal, S.Sos., M.IB., DBA selaku Sekretaris Jurusan Jurusan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
4. Nila Firdausi Nuzula, S.Sos., M.Si., Ph.D selaku Ketua Prodi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

5. Ari Darmawan, Dr., S.AB., M.AB selaku Sekretaris Prodi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
6. Bapak Dr. Kusdi Rahardjo, DEA selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini sampai dengan selesai.
7. Seluruh Dosen Pengajar Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis selama menempuh perkuliahan.
8. Seluruh karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent, yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi responden pada penelitian ini.
9. Papa, Mama, Abang Redo, Abang Maruli dan Ruth yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada saya tidak hanya dalam menyelesaikan skripsi ini dan meraih gelar sarjana, tetapi juga selama melaksanakan studi di Universitas Brawijaya demi mendapatkan hasil yang terbaik, serta seluruh keluarga besar untuk segala dukungannya kepada penulis.
10. Sahabat-sahabat saya , temen perantauan, teman seperjuangan; Depiana, Laura, Poppy, Lainil, Karina yang selalu memberikan semangat dan bantuannya kepada penulis dalam menyusun skripsi ini. Dan juga buat sahabat baik saya selama SMP, SMA hingga saat ini, Resti Elida yang juga selalu memberikan dukungan doa dan motivasi.

11. Ebenhazer Harry, yang selalu mendukung dan mendoakan saya, memberikan semangat serta membantu dalam segala hal.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan dukungan dan bantuannya dalam menyusun skripsi ini.

Malang, April 2018

Penulis



DAFTAR ISI

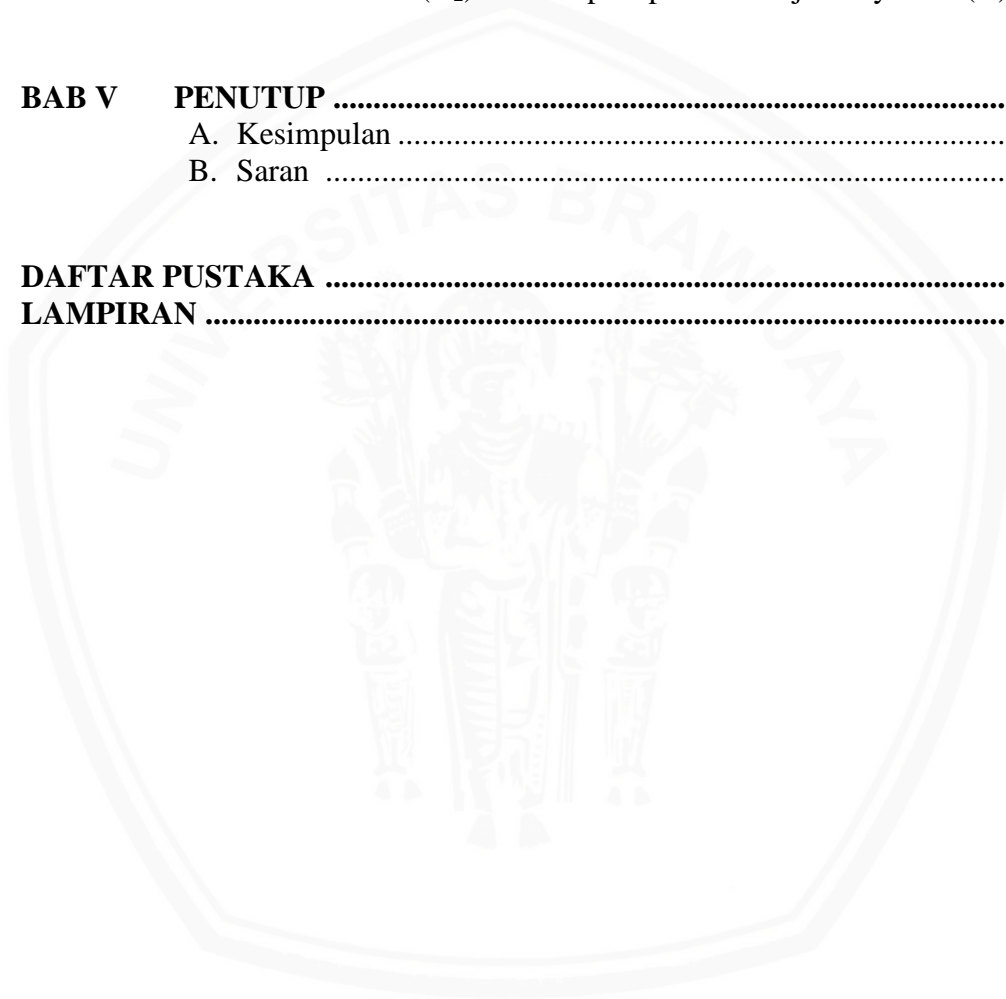
	Halaman
MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kontribusi Penelitian	5
E. Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Tinjauan Empiris	8
B. Tinjauan Teoritis	13
1. Pengertian Lingkungan Kerja	13
2. Lingkungan Kerja Fisik	14
3. Lingkungan Kerja Non Fisik.....	20
4. Kepuasan Kerja	21
C. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	26
D. Model Konsep dan Hipotesis	27
1. Model Konsep	27
2. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian	30
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala	
Pengukuran	31
1. Konsep	31

2. Variabel	31
3. Definisi Operasional	32
4. Skala Pengukuran	37
D. Populasi dan Sampel	37
1. Populasi	37
2. Sampel.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data	39
1. Sumber Data	39
2. Metode Pengumpulan Data	39
F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	40
1. Uji Validitas	40
2. Uji Reliabilitas	41
3. Hasil Uji Validitas	41
4. Hasil Uji Reliabilitas	43
G. Teknik Analisis Data.....	44
1. Analisis Statistik Deskriptif	45
2. Analisis Inferensial	45
a. Analisis Uji Asumsi Klasik	45
b. Analisis Regresi Linier Berganda	47
3. Uji Hipotesis	47
a. Uji Simultan (Uji F)	47
b. Uji Parsial (Uji t)	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 50

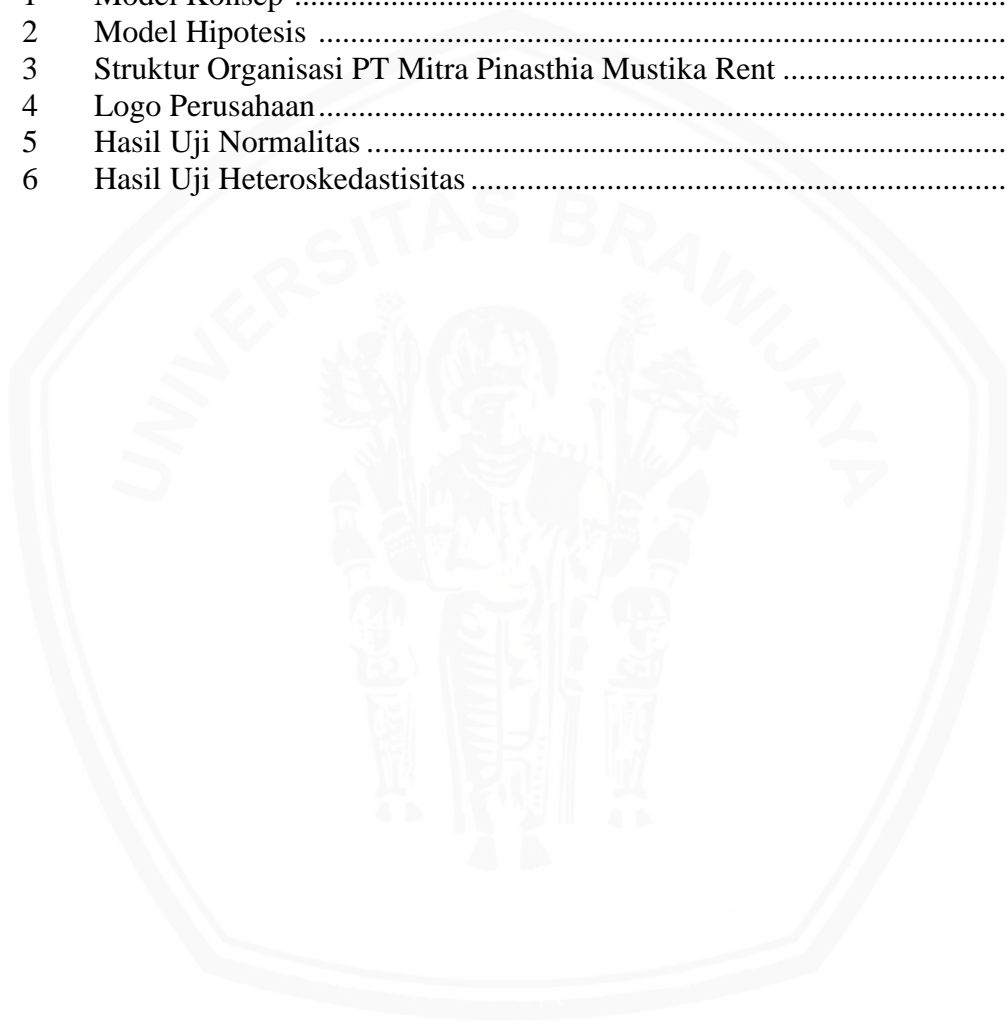
A. Gambaran Umum Perusahaan	50
1. Sejarah Perkembangan	50
2. Visi dan Misi	52
3. Struktur Organisasi	52
4. Logo Perusahaan	53
B. Gambaran Umum Responden	53
1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Umur	55
3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
4. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
C. Analisis Data	57
1. Analisis Statistik Deskriptif	59
2. Analisis Inferensial	72
a. Analisis Uji Asumsi Klasik	72
b. Analisis Regresi Linier Berganda	76
3. Uji Hipotesis	78
a. Uji Simultan (Uji F)	78

b. Uji Parsial (Uji t)	79
4. Koefisien Determinasi	81
D. Pembahasan	82
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	82
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	83
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) ..	85
 BAB V PENUTUP	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran	88
 DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	92



DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1	Model Konsep	27
2	Model Hipotesis	28
3	Struktur Organisasi PT Mitra Pinasthia Mustika Rent	53
4	Logo Perusahaan	53
5	Hasil Uji Normalitas	73
6	Hasil Uji Heteroskedastisitas	76



DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1	Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Saat Ini	12
2	Konsep, Variabel, Indikator, dan <i>Item</i>	35
3	Skala Pengukuran	37
4	Hasil Uji Validitas	41
5	Hasil Uji Reliabilitas	43
6	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
7	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Umur	55
8	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
9	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
10	Kategori Nilai <i>Mean</i>	58
11	Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	59
12	Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	64
13	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)	67
14	Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	73
15	Hasil Uji Multikolinieritas	74
16	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	77
17	Hasil Uji Simultan (Uji F)	78
18	Hasil Uji Parsial (Uji t)	79
19	Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan harus mampu bertahan mengingat bahwa persaingan bisnis semakin ketat. Perusahaan harus memiliki manajemen yang baik serta mampu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar sebagai penggerak utama dalam suatu perusahaan.

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar sumber daya manusia yang mereka miliki mempunyai produktifitas yang tinggi dalam bekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Menurut Davis (1985:96) dalam Mangkunegara (2013:117) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong yang dialami oleh diri karyawan dalam bekerja. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, maka karyawan akan merasa tidak puas.

Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas, maka karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga disiplin, semangat serta moral kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memandang

pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa terpaksa. Apabila dalam perusahaan memiliki karyawan yang mayoritas kepuasan kerjanya rendah, maka akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Robbins (1996:181) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam hal ini yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya.

Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat dengan karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:22), "Lingkungan kerja fisik semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan yang dimaksud lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".

Karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik, bersih, dan juga dapat menunjang kenyamanan dan keamanan pribadi mereka. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan, *turn over* yang tinggi dan lain sebagainya. Hal ini harus dihindari oleh perusahaan karena akan merugikan perusahaan. Perusahaan perlu memberikan kepuasan kerja kepada karyawan salah satunya yaitu memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan. Kepuasan kerja karyawan dapat muncul sebagai akibat dari situasi dan lingkungan kerja di dalam perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perasaan karyawan apakah karyawan tersebut merasa senang atau tidak senang, merasa nyaman atau tidak nyaman sehingga sikap yang ditimbulkan dapat berupa sikap yang positif atau negatif. Dengan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan juga dapat membuat karyawan merasa lebih senang, nyaman dan betah di perusahaan. Selain itu, dapat mengurangi tingkat kejenuhan serta tingkat stress karyawan.

PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa persewaan kendaraan berbentuk mobil maupun bis mini serta menyediakan service perbengkelan bagi pelanggan. PT Mitra Pinasthika Mustika Rent memiliki visi yaitu menjadi perusahaan rental yang paling dikagumi di Asia Tenggara serta memiliki misi yaitu bergerak untuk memberikan produk berkualitas yang paling kompetitif, dengan teknologi terbaru dan pelayanan terbaik. Peran sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk dapat mencapai visi dan misi dari perusahaan. Oleh karena itu penting bagi

perusahaan untuk memperhatikan karyawannya, salah satunya yaitu mengenai lingkungan kerja, tempat dimana karyawannya berkerja.

Perusahaan perlu memperhatikan bagaimana kondisi serta fasilitas-fasilitas yang ada di dalam lingkungan kerjanya. Bukan hanya memperhatikan lingkungan kerja fisik saja namun juga lingkungan kerja non fisik. Dalam hal ini, salah satu masalah yang dimiliki karyawan dalam PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent mengenai lingkungan kerjanya yaitu kurangnya komunikasi dan keakraban antar sesama karyawan. Hal ini dapat berdampak bagi kepuasan kerja karyawan dan juga berdampak bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan dalam usaha untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Maka penulis memilih untuk mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”** (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat disajikan perumusan sebagai berikut :

1. Apakah variabel lingkungan kerja fisik secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent ?

2. Apakah variabel lingkungan kerja non fisik secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent ?
3. Apakah variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka dapat disusun suatu tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial dari lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial dari lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent.

D. Kontribusi Penelitian

Diharapkan hasil dari penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dapat memberikan kontribusi, baik kontribusi praktis maupun akademis. Kontribusi – kontribusi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan positif serta pertimbangan bagi perusahaan dalam memperhatikan dan mengambil kebijakan mengenai lingkungan kerja terkait dengan kepuasan kerja karyawan.

2. Aspek Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menambah pengetahuan serta sebagai bahan informasi yang dapat digunakan oleh pihak lain dalam melakukan penelitian selanjutnya yang ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan mengenai teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang akan dibahas, yaitu mengenai hasil penelitian terdahulu, teori-teori yang digunakan sebagai dasar pembahasan dan analisis permasalahan yang ada yang berkaitan dengan judul yang diambil.

BAB III METODE PENELITIAN

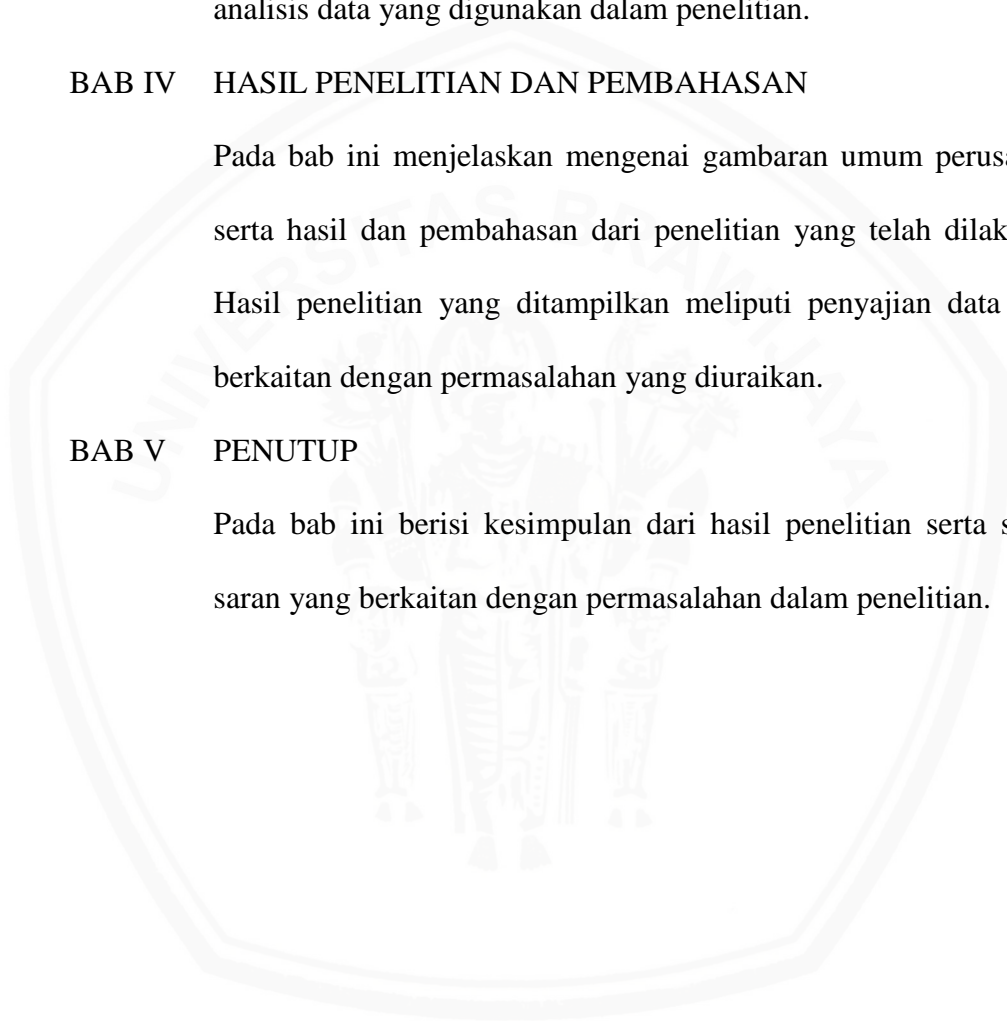
Pada bab ini akan menjelaskan mengenai metode penelitian termasuk didalamnya jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum perusahaan serta hasil dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan. Hasil penelitian yang ditampilkan meliputi penyajian data yang berkaitan dengan permasalahan yang diuraikan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris atau penelitian terdahulu digunakan untuk mendapatkan gambaran umum, kerangka dan untuk mempelajari metode analisis yang digunakan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian terdahulu yang dapat dijadikan gambaran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Faiqoh (2014)

Zulia Maharatun Faiqoh melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk KC Malang). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*, dengan pendekatan kuantitatif. Total populasi dari penelitian ini adalah 35 karyawan dan diambil semuanya sebagai sampel penelitian. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji t.

Hasil uji parsial (uji t) disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) demikian juga dengan motivasi kerja (X_2) juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan hasil uji simultan (uji F) disimpulkan bahwa secara simultan lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang mencapai 58,0% melalui *R Square*.

2. Aria (2015)

Tritama Aria melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT Hankook Tire Indonesia, Cikarang). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*, dengan pendekatan kuantitatif. Total populasi dari penelitian ini adalah 796 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 89 karyawan. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji t.

Hasil uji parsial (uji t) disimpulkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan demikian juga dengan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil uji simultan (uji F) disimpulkan bahwa secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang mencapai 37,3% dan sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Sari (2016)

Sealisa Citra Sari melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Studi pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum

Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik secara parsial dan simultan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*, dengan pendekatan kuantitatif. Total populasi dari penelitian ini adalah 43 karyawan. Karena terbatasnya jumlah populasi, sampel adalah semua populasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) secara parsial terhadap variabel keselamatan kerja (Y_1) dan kesehatan kerja (Y_2) dan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap variabel keselamatan kerja (Y_1) dan kesehatan kerja (Y_2).

4. Maslichha (2017)

Nur Intan Maslichha melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavelette Malang). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*, dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 63 karyawan. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Sedangkan hasil uji simultan (uji F) disimpulkan bahwa korelasi antara *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang mencapai kategori yang sangat kuat yaitu 0,902. Nilai *adjust R Square* menunjukkan variable *work-life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 80,5% terhadap kepuasan kerja dan sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Sari (2017)

Ana Nuretha Sari melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan dan Agen PT Prudential Life Assurance Cabang Kediri). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang signifikan variabel budaya perusahaan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*, dengan pendekatan kuantitatif. Total populasi dari penelitian ini adalah 120 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 55 responden.

Hasil uji parsial (uji t) disimpulkan bahwa variabel bebas yakni Budaya Perusahaan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan hasil uji simultan (uji F)

disimpulkan bahwa secara simultan budaya perusahaan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Perbandingan Antara Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang

Aspek perbedaan atau persamaan	Faiqoh (2014)	Aria (2015)	Sari (2016)	Malischa (2017)	Sari (2017)	Penelitian Sekarang (2018)
Judul	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap keselamatan dan kesehatan kerja	Pengaruh <i>work-life balance</i> dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	Pengaruh budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
Lokasi	PT. Bank Himpunan Saudara (1906), Tbk KC Malang	PT Hankook Tire Indonesia, Cikarang	PGT Sukun Perum Perhutani KBM IGT II, Ponorogo	RS Lavelette Malang	PT Prudential Life Assurance Cabang Kediri	PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan
Jenis Penelitian	<i>Explanatory Research</i>	<i>Explanatory Research</i>	<i>Explanatory Research</i>	<i>Explanatory Research</i>	<i>Explanatory Research</i>	<i>Explanatory Research</i>
Variabel yang diteliti	Variabel bebas terdiri dari lingkungan kerja dan motivasi kerja, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	Variabel bebas terdiri dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja, serta kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat.	Variabel bebas terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik, serta keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel terikat.	Variabel bebas terdiri dari <i>work-life balance</i> dan lingkungan kerja, serta kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat.	Variabel bebas terdiri dari budaya perusahaan dan lingkungan kerja, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	Variabel bebas terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, serta kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat.

Lanjutan 2.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Saat Ini

Aspek perbedaan atau persamaan	Faiqoh (2014)	Aria (2015)	Sari (2016)	Malischa (2017)	Sari (2017)	Penelitian Sekarang (2018)
Hasil Penelitian	Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)	Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)	Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik (X_1) dan non fisik (X_2) terhadap keselamatan (Y_1) dan kesehatan kerja (Y_2)	Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara <i>work-life balance</i> (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)	Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya perusahaan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)	Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Sumber : Tinjauan Empiris, 2018

B. Tinjauan Teoritis

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Oleh karena itu, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena lingkungan kerja yang baik akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target. Menurut Nitisemito (2000:183), “lingkungan kerja merupakan segala sesuatu

yang ada pada sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:21), adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerja, dapat berupa keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

2. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sumarto dan Sugito (2004:146) Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:22) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala macam keadaan yang berbentuk fisik atau berwujud, yang ada di sekitar tempat kerja, meliputi sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak

yang mempengaruhi pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.

b. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:29) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Penerangan/Cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang akan mengakibatkan pekerjaan yang lambat, banyak terjadinya kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisiennya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

Ada dua jenis cahaya yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009:29), yaitu:

- a) Cahaya alam (*natural*), yang berasal dari cahaya matahari.
- b) Cahaya buatan (*artificial*), yang berasal dari lampu.

Keuntungan penerangan yang baik menurut Moekijat (2002:136) adalah:

- a) Perpindahan pegawai berkurang.
- b) Semangat kerja lebih tinggi.
- c) *Prestise* lebih besar.
- d) Hasil pekerjaan lebih banyak.
- e) Kesalahan berkurang.
- f) Keletihan berkurang.

Keuntungan tersebut terwujud apabila mutu penerangan yang ada bermutu baik. Penerangan yang bermutu baik adalah penerangan yang

secara relative tidak menyilaukan mata dan dipancarkan secara merata. Bayang-bayangan harus dikurangi sebanyak-banyaknya, meskipun tidak mungkin untuk menghilangkan sama sekali (Moekijat, 2002:140).

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa perlu adanya perhatian lebih mengenai penerangan yang baik, karena dengan penerangan yang baik akan memberikan beberapa keuntungan bagi karyawan.

2) Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup dalam menjaga kelangsungan hidupnya, yaitu untuk proses metabolisme. Udara yang berada di sekitar karyawan dapat dikatakan kotor apabila kadar oksigen di dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di setiap tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan oksigen yang cukup disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani yang dimiliki karyawan. Rasa sejuk dan segar yang ditimbulkan dalam lingkungan kerja akan mempercepat pemulihan tubuh akibat kelelahan karyawan setelah bekerja.

3) Tata Warna Di Tempat Kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna memiliki pengaruh terhadap perasaan dan rasa nyaman yang dimiliki seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa sedih, senang, dan lain-lain. Menurut Moekijat (2002:142) Warna mempengaruhi proses perasaan dan pikiran. Keuntungan penggunaan warna yang baik menurut Moekijat (2002:142) adalah:

- a) Memungkinkan kantor menjadi tampak menyenangkan dan menarik pemandangan.
- b) Mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

4) Musik di Tempat Kerja

Musik digunakan untuk membantu pekerjaan, membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja karena musik mempunyai kekuatan psikologis untuk menghasilkan pola tingkah laku yang baik. Oleh karena itu lagu perlu dipilih dengan selektif agar sesuai dan menyenangkan. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

5) Kebersihan di Tempat Kerja

Kebersihan merupakan suatu hal yang wajib diperhatikan oleh perusahaan, karena kebersihan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam bekerja. Kurangnya perhatian terhadap tingkat kebersihan perusahaan akan menimbulkan dampak buruk. Jika perusahaan dapat

memelihara kebersihan lingkungan akan memberikan semangat bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Nitisemito (2000:191) menyatakan bahwa, “dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan juga akan mempengaruhi semangat dan kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan.”

6) Keamanan di Tempat Kerja

Keamanan di tempat kerja perlu diperhatikan agar kondisi lingkungan kerja selalu aman. Karyawan akan cenderung bekerja dengan lebih baik apabila mereka merasa bahwa keamanan mereka dalam bekerja terjaga dengan baik. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

7) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda-beda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih

dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

8) Kelembapan di Tempat Kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung di dalam udara, biasanya akan dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan dan dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan, udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

9) Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dan bersifat mengganggu. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan dapat menimbulkan kesalahan komunikasi yang akan berdampak buruk bagi kelangsungan sebuah pekerjaan.

10) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam insensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan datangnya kelelahan serta menimbulkan beberapa penyakit.

3. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:26) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito (2000:171) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di dalam perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengenalan diri.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah segala bentuk yang tidak memiliki bentuk fisik atau berwujud, namun lebih kepada hubungan yang terjalin, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja dan bawahan yang dapat terjalin dengan pola kerjasama dan komunikasi yang baik.

b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

1) Hubungan antara Atasan dengan Bawahan

Hubungan ini terjadi ketika atasan memberikan tugas kepada bawahannya. Hariandja (2002:298) menyatakan, “penyampaian informasi atau gagasan dari atasan atau pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal, seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai, dan

adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan antara atasan dengan bawahan harus dilandasi dengan rasa saling menghormati dan menghargai serta dijaga dengan harmonis agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

2) Hubungan Bawahan dengan Atasan

Hubungan ini merupakan penyampaian informasi dari karyawan kepada atasan. Hariandja (2002:299) menyatakan bahwa, “informasi bisa berupa laporan pelaksanaan tugas, gagasan, keluhan dan lain-lain. Sistem komunikasi seperti ini terdapat sejumlah media yang dapat digunakan dari yang formal hingga informal, seperti pertemuan rutin, kotak saran yang disediakan dalam perusahaan dimana karyawan dapat menyampaikan berbagai masukan atau keluhan mengenai berbagai hal.”

3) Hubungan Antar Karyawan

Hubungan antar karyawan menurut Hariandja (2002:229) yaitu “hubungan kesamping antara karyawan di tingkat yang sama tetapi memiliki tugas yang berbeda.” Hubungan antar karyawan harus dapat terjalin dengan baik agar dapat saling bekerja sama dan terciptanya suasana kerja yang menyenangkan.

4. Kepuasan Kerja/*Job Satisfaction*

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Hasibuan (2009:202) menyatakan, “kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya

yang dirasakan karyawan.” Sedangkan menurut McShane dan Von Glinow (2010) dalam Wibowo (2015:132) “Kepuasan kerja yaitu evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan.”

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:120), menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor pada diri karyawan dan faktor pada pekerjaannya.

1) Faktor Karyawan

Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

2) Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Sutrisno (2007:86), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi :

- 1) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor Social, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.
- 3) Faktor Fisik, meliputi faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan

waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan dan sebagainya.

- 4) Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

c. Teori Kepuasan Kerja

Teori Kepuasan Kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori Kepuasan Kerja menurut Mangkunegara (2013:120), yaitu:

1) Teori Keseimbangan

Teori ini mengemukakan puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* karyawan lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas. Tetapi apabila terjadi tidak seimbang dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya dan ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding.

2) Teori Perbedaan

Teori ini berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh karyawan. Apabila yang didapat karyawan lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut akan merasa puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan

lebih rendah daripada apa yang diharapkan maka akan menyebabkan karyawan merasa tidak puas.

3) Teori Pemenuhan

Teori ini mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa lebih puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, maka karyawan akan merasa semakin puas. Sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, maka karyawan akan merasa tidak puas

4) Teori Pandangan Klasik

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bukan bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu yang pertama merupakan faktor pemeliharaan yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan upah, keamanan kerja,

kondisi kerja, dan sebagainya. Sedangkan yang kedua merupakan faktor pemotivasian yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

Teori mengemukakan puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* karyawan lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas. Tetapi apabila terjadi tidak seimbang dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya dan ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding.

d. Pengukuran Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dengan cara mengukur kepuasan kerja karyawan tersebut. Menurut Mangkunegara (2013:126) “Mengukur kepuasan kerja dapat digunakan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah dan kuesioner kepuasan kerja Minnesota.” Berikut adalah penjelasannya :

1) Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan.

Skala pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kendall dan Hulin pada tahun 1969. Dalam penggunaannya, karyawan ditanya mengenai pekerjaan dan jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *co-worker*. Setiap

pertanyaan yang diajukan harus dijawab oleh pegawai dengan menandai jawaban ya, tidak, atau tidak ada jawaban.

2) Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah

Mengukur kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Kunin pada tahun 1955. Skala ini terdiri dari seri gambar wajah-wajah orang yang dimulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Karyawan diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan saat itu.

3) Pengukuran kepuasan kerja berdasarkan *kuesioner Minnesota*

Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss, Dawis dan England pada tahun 1967. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Karyawan diminta untuk memilih salah satu alternative jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

C. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

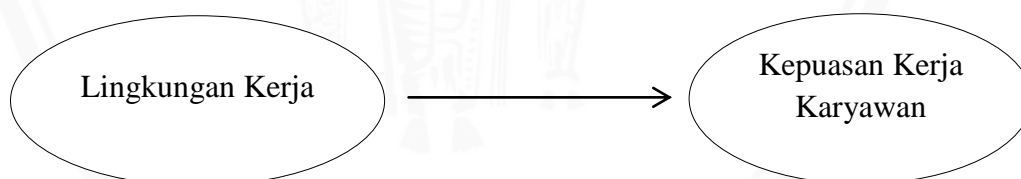
Seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan maka perusahaan perlu untuk memberikan lingkungan kerja yang baik dan positif. Robbins (1996:181) menyatakan bahwa, “salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung.” Karyawan

perduli akan lingkungan kerja yang baik untuk nyaman pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Pekerja atau karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik, selain untuk kenyamanan juga sebagai faktor pendukung dalam melaksanakan pekerjaannya. Pekerja cenderung lebih menyukai bekerja pada lingkungan kerja yang nyaman dan tidak berbahaya, bersih serta memiliki fasilitas yang baik dan lengkap serta peralatan yang memadai. Hal ini dapat menimbulkan rasa puas pada diri pekerja karena dia merasa banyak faktor yang mendukung dalam bekerja.

D. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

Berdasarkan uraian diatas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dapat dirumuskan kerangka konsep seperti yang terlihat di Gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model Konsep

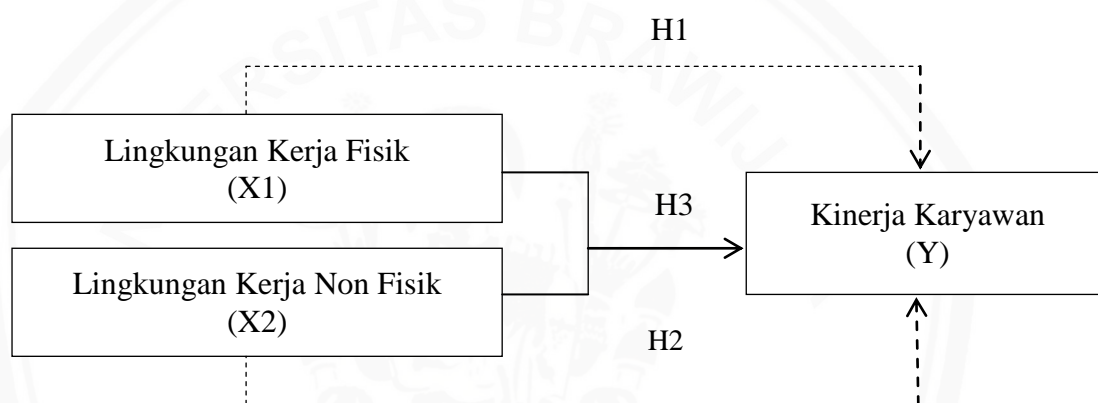
Sumber : Data diolah, 2018.

2. Hipotesis

Berdasarkan model konsep tersebut dapat dijabarkan ke dalam variabel penelitian. Agar dapat diamati dan diukur, maka dijabarkan beberapa indicator ke dalam bentuk hipotesis. Menurut Sugiyono (2014:64), Hipotesis

merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan masih berdasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Pada penelitian ini dapat digambarkan model hipotesis sebagaimana ditunjukkan dalam Gambar 2.2 berikut.



Gambar 2.2 Model Hipotesis

Sumber : Olahan Penulis, 2018.

Keterangan :

- : Pengaruh simultan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- - - - - : Pengaruh parsial Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan model hipotesis diatas maka dapat dijabarkan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

- H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- H3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik, secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Singarimbun dan Effendi (2008:5) “penelitian *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dengan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi penelitian dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data”.

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis menggunakan pendekatan kuantitatif, menurut (Sugiyono 2014:8) pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitas/*statistic*, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, dilakukan analisis pengaruh antar variabel-variabel yang telah dirumuskan, yaitu variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent yang beralamatkan di Jalan Kapten Soebijanto Djojohadikusumo Sunburst CBD Lot II No.10, Lengkong Gudang, Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten. Lokasi ini dipilih dikarenakan lokasi tersebut diperkirakan memiliki data yang diperlukan

dalam penelitian ini, terutama untuk dapat mengetahui lingkungan kerja yang diterapkan oleh pihak perusahaan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Pengukuran

1. Konsep

Menurut Nazir (2003:123), “konsep adalah gambaran suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas. Umumnya konsep dibuat dan dihasilkan oleh ilmuwan untuk keperluan ilmiah yang khas dan tertentu.” Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsep lingkungan kerja dan konsep kepuasan kerja.

2. Variabel

Menurut Arikunto (2006:118) “variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.” Sedangkan menurut Sugiyono (2014:38) “variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.” Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) serta variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

3. Definisi Operasional

Menurut Nazir (2003:126) “Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Definisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

a. Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Lingkungan kerja fisik yaitu segala sesuatu yang berbentuk fisik ataupun berwujud yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator dan *item-item* dari lingkungan kerja fisik meliputi:

1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Item dari indikator di atas adalah :

- a) Penerangan yang merata.
- b) Distribusi cahaya yang cukup.

2) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Item dari indikator di atas adalah :

- a) Adanya rasa sejuk di tempat kerja
- b) Ventilasi udara yang berfungsi di ruang kerja

3) Tata Warna di Tempat Kerja

Item dari indikator di atas adalah :

- a) Kondisi ruang kerja yang memiliki warna yang cerah
- b) Komposisi warna yang membuat nyaman

4) Kebersihan di Tempat Kerja

Item dari indikator di atas adalah :

- a) Kebersihan ruang kerja yang selalu terjaga
- b) Tersedianya tempat sampah di ruang kerja

5) Keamanan di Tempat Kerja

Item dari indikator di atas adalah :

- a) Adanya security
- b) Tersedianya cctv di ruang kerja

6) Dekorasi di Tempat Kerja

Item dari indikator di atas adalah :

- a) Tata letak perlengkapan kerja yang teratur
- b) Kemudahan mencari perlengkapan di ruang kerja

b. Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂)

Lingkungan kerja non fisik yaitu segala bentuk yang tidak memiliki bentuk fisik atau berwujud, namun lebih kepada hubungan yang terjalin, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja dan bawahan yang dapat terjalin dengan pola kerjasama dan komunikasi yang baik.

Indikator dan *item-item* dari lingkungan kerja non fisik meliputi:

1) Hubungan atasan dengan bawahan

Item dari indikator di atas adalah :

- a) Kejelasan mekanisme pelaporan
- b) Kualitas komunikasi yang baik

2) Hubungan bawahan dengan atasan

Item dari indikator di atas adalah :

- a) Pelaksanaan laporan tugas yang telah dikerjakan
- b) Terjalannya komunikasi baik formal maupun non formal

3) Hubungan antar sesama karyawan

Item dari indikator di atas adalah :

- a) Kelancaran komunikasi antar sesama rekan kerja
- b) Hubungan keakraban yang terjalin antar karyawan

c. Kepuasan Kerja/*Job Satisfaction* (Y)

Kepuasan Kerja atau *Job Satisfaction* merupakan suatu bentuk sikap atau keadaan emosional yang dirasakan oleh individu dalam menjalankan pekerjaannya. Indikator dan *item-item* dari kepuasan kerja meliputi :

1) Faktor Psikologis

Item dari indikator di atas adalah :

- a) Kesesuaian pekerjaan dengan minat
- b) Ketentraman
- c) Antusiasme
- d) Tuntutan keterampilan
- e) Penyaluran bakat

2) Faktor Sosial

Item dari indikator di atas adalah :

- a) Kualitas hubungan baik dengan rekan kerja
- b) Kualitas hubungan baik dengan atasan.

3) Faktor Fisik

Item dari indikator di atas adalah :

- a) Kondisi fasilitas kerja
- b) Kondisi ruang kerja
- c) Pekerjaan sesuai dengan kondisi fisik karyawan

4) Faktor Finansial

Item dari indikator di atas adalah :

- a) Kesesuaian gaji

Tabel 3.1
Konsep, Variabel, Indikator, dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	Penerangan	1. Penerangan yang merata 2. Distribusi cahaya yang cukup
		Sirkulasi Udara	1. Adanya rasa sejuk di tempat kerja 2. Ventilasi udara yang berfungsi di tempat kerja
		Tata Warna	1. Kondisi ruang kerja yang memiliki warna cerah 2. Komposisi warna yang membuat nyaman
		Kebersihan	1. Kebersihan ruang kerja yang selalu terjaga 2. Tersedianya tempat sampah di ruang kerja
		Keamanan	1. Adanya security 2. Tersedianya cctv di ruang kerja
		Dekorasi	1. Tata letak perlengkapan kerja yang teratur 2. Kemudahan mencari perlengkapan di ruang kerja

Lanjutan Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	Hubungan atasan dengan bawahan	1. Kejelasan dalam pemberian tugas. 2. Keharmonisan hubungan antara atasan dengan bawahan.
		Hubungan bawahan dengan atasan	1. Kejelasan mekanisme pelaporan 2. Terjalannya kualitas komunikasi yang baik
		Hubungan antar sesama karyawan	1. Kelancaran komunikasi antar sesama rekan kerja 2. Hubungan keakraban yang terjalin antar karyawan
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja (Y)	Faktor Psikologis	1. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minat. 2. Merasa tentram dengan lingkungan kerja. 3. Merasa antusias dalam bekerja 4. Pekerjaan yang memerlukan keterampilan. 5. Bakat dapat tersalurkan dengan baik.
		Faktor Sosial	1. Memiliki kualitas hubungan yang baik dengan rekan kerja 2. Memiliki kualitas hubungan yang baik dengan atasan
		Faktor Fisik	1. Kondisi fasilitas kerja yang cukup memadai 2. Kondisi ruang kerja yang cukup memadai. 3. Pekerjaan sesuai dengan kondisi fisik karyawan.
		Faktor Finansial	1. Gaji yang diterima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan.

Sumber: Data diolah, 2018

4. Skala Pengukuran

Menurut (Sugiyono 2014:92) “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.”

Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut (Sugiyono 2014:93), “skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social.” Pada skala *likert* umumnya menggunakan lima angka penilaian dan mempunyai gradasi dari positif sampai dengan negatif yang dapat berupa contoh jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2014:94)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2006:130), “populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian.” Sedangkan menurut Nazir (2003:271), “populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan.” Populasi

yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mitra Pinasthika Rent yang berjumlah 264 karyawan, terdiri dari 145 driver, 56 mekanik dan 63 karyawan yang bekerja di dalam office pada semua divisi yang ada dalam perusahaan.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2006:131), “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.” Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik *purposive sample* (Sampel Bertujuan). Menurut Arikunto (2006:139), teknik *purposive sample* adalah teknik yang pengambilan sampelnya bukan didasarkan atas strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu. Metode *purposive sampling* merupakan prosedur sampling yang mengambil sampel dengan pertimbangan tertentu. Syarat pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan, yang terletak di Jl. Kapten Soebijanto Djojohadikusumo Sunburst CBD Lot II No.10, Lengkong Gudang, Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten.
2. Karyawan yang bekerja dan menetap di dalam kantor (office).

Berdasarkan kriteria tersebut, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 63 karyawan yang berada di dalam kantor (office). Untuk driver, tidak menetap di dalam kantor begitu pula dengan mekanik berada di luar kantor.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Siregar (2013:16), “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.” Data primer ini diperoleh oleh peneliti dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden mengenai Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2013:16) “Data sekunder adalah data yang digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya”. Data sekunder ini merupakan data tambahan yang diperoleh dari perusahaan yang meliputi, sejarah singkat perusahaan, lokasi perusahaan, struktur organisasi PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent.

2. Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Menurut Nazir (2003:203) kuesioner merupakan daftar pertanyaan dimana pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap. Keterangan yang diperoleh dengan mengisi kuesioner dapat dilihat dari segi siapa yang mengisi kuisisioner tersebut. Kuesioner dalam penelitian ini akan dibagikan kepada karyawan di PT. Mitra Pinasthika Rent.

b. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2006:231) dokumentasi merupakan pencarian data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data di dalam perusahaan yang berkaitan dengan penelitian, yang berupa dokumen-dokumen perusahaan yang didalamnya terdapat informasi mengenai PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent.

F. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:168), “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen”. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas tinggi karena menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul dan tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui seberapa baik instrumen yang telah digunakan. Uji validitas dilakukan dengan rumus *Korelasi Product Moment* menurut Arikunto (2006:170), yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[(n \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \sum y^2 - (\sum y)^2)]}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi variabel bebas dan terikat

n = banyaknya sampel

X = skor item x

Y = skor item y

Σ = Jumlah

Menurut Sugiyono (2014:126) instrument penelitian dikatakan valid apabila nilai korelasinya lebih besar $\geq 0,3$.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014:121), “Reliabilitas adalah instrument yang *reliable*, berarti bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda”.

Dalam penelitian ini uji reabilitas diukur dengan menggunakan model konsistensi internal dengan *Cronbach's Alpha* (Arikunto 2006:178) sebagai berikut :

$$r = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan :

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

σb^2 = jumlah varian butir

$\sigma^2 t$ = varian total

3. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuesioner dalam memperoleh data. Validitas dapat diketahui dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{table} dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen penelitian dikatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen penelitian dikatakan tidak valid

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program *SPSS ver. 20.0* dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel

Item	r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0.648	0.000	0.3	Valid
X1.2	0.707	0.000	0.3	Valid
X1.3	0.669	0.000	0.3	Valid
X1.4	0.538	0.000	0.3	Valid
X1.5	0.529	0.000	0.3	Valid
X1.6	0.645	0.000	0.3	Valid
X1.7	0.645	0.000	0.3	Valid
X1.8	0.683	0.000	0.3	Valid
X1.9	0.539	0.000	0.3	Valid
X1.10	0.595	0.000	0.3	Valid
X1.11	0.712	0.000	0.3	Valid
X1.12	0.592	0.000	0.3	Valid
X2.1	0.814	0.000	0.3	Valid
X2.2	0.772	0.000	0.3	Valid
X2.3	0.728	0.000	0.3	Valid

Item	r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Keterangan
X2.4	0.833	0.000	0.3	Valid
X2.5	0.787	0.000	0.3	Valid
X2.6	0.775	0.000	0.3	Valid
Y1	0.748	0.000	0.3	Valid
Y2	0.629	0.000	0.3	Valid
Y3	0.836	0.000	0.3	Valid
Y4	0.793	0.000	0.3	Valid
Y5	0.738	0.000	0.3	Valid
Y6	0.680	0.000	0.3	Valid
Y7	0.721	0.000	0.3	Valid
Y8	0.634	0.000	0.3	Valid
Y9	0.496	0.000	0.3	Valid
Y10	0.606	0.000	0.3	Valid
Y11	0.633	0.000	0.3	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.3 di atas menunjukkan bahwa seluruh *item* pernyataan untuk masing-masing variabel memiliki hasil r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} , yaitu lebih besar dari 0,3 yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

4. Hasil Uji Reliabilitas

Teknik pengambilan uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan

pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	0,856	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	0,875	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,887	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.4 di atas, diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya, maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

G. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini kemudian akan diolah dan di analisis dengan cara kuantitatif yaitu analisis yang memberikan keterangan dalam bentuk angka. Analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014:147), “Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul”. Statistik deskriptif juga dapat dilakukan dalam mencari pengaruh hubungan antar variabel. Analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh mengenai hubungan antar fenomena yang akan diselidiki yang menggambarkan tanggapan dari responden. Ukuran dari deskriptif adalah pemberian angka baik dalam responden maupun dalam angka persentase.

2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis ini digunakan untuk menguji parameter populasi data yang ada dengan menggunakan data yang berasal dari responden yang diteliti dan dianalisis dengan menggunakan *SPSS for Windows*, tujuannya untuk mempermudah mengolah data berwujud angka-angka, statistic dan kemudian di tarik kesimpulan.

a. Analisis Uji Asumsi Klasik

Dalam memenuhi penggunaan regresi linier berganda, asumsi-asumsi klasik harus dilakukan pengujiaannya agar hasil yang didapat dari analisis regresi tidak bias. Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linier berganda. Macam-macam uji asumsi klasik dapat berupa :

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005:104), “Uji Normalitas adalah suatu pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah model regresi, variabel independen, dan variabel dependen mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal”. Uji Normalitas ini bertujuan untuk mengetahui nilai residual tersebut normal atau tidak.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005:105), “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen.” Untuk mengetahui adanya uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ atau $VIF < 10$ maka tidak terdapat multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah pengujian yang digunakan untuk menguji dalam model regresi apabila terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya berbeda. Menurut Ghozali (2005:121) ketentuan dari uji Heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika titik-titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Menurut (Arikunto 2006:339) mengatakan bahwa korelasi regresi linier berganda adalah hubungan antara satu dependen variabel dengan dua atau lebih independen variabel. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Bentuk persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

- X_1 = Lingkungan Kerja Fisik (Variabel bebas)
- X_2 = Lingkungan Kerja Non Fisik (Variabel bebas)
- Y = Kepuasan Kerja Karyawan (Variabel terikat)
- α = Bilangan Konstanta
- $\beta_1 \beta_2$ = Koefisien variabel independen

3. Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji simultan)

Uji F adalah pengujian hubungan regresi secara simultan (bersama-sama) dari variabel independen kepada variabel dependen. Menurut

Sudjana (2003:108) untuk menguji kebenaran hipotesis maka rumus uji F adalah sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

F = F_{hitung} yang akan dibandingkan dengan F_{tabel}

R^2 = Determinasi berganda

k = Banyaknya variabel bebas

n = jumlah sampel

Hipotesis dalam Uji F ini adalah :

H_0 : Berarti tidak ada pengaruh yang berarti antara variabel bebas dengan variabel terikat.

H_a : Berarti ada pengaruh yang berarti antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji simultan (uji F) dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} :

- 1) Jika signifikan $F \leq \alpha$ (0,05) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.
- 2) Jika signifikan $F \geq \alpha$ (0,05) dan nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan

lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

b. Uji t

Pengujian pengaruh parsial (sendiri-sendiri) dilakukan untuk menguji signifikan masing-masing variabel bebas secara parsial untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat. Menurut Sudjana (2003:111) pengujian yang dilakukan dengan uji t, menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{Bi}{Se_{bi}}$$

Keterangan :

t = nilai t

bi = koefisien regresi

Se_{bi} = standar error koefisien regresi

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan T_{hitung} dan T_{tabel} , maka dapat diketahui diterima atau ditolaknya suatu hipotesis, apabila :

- 1) Jika signifikan $t \leq \alpha$ (0,05) maka H_o ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.
- 2) Jika signifikan $t \geq \alpha$ (0,05) maka H_o diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent didirikan pada tanggal 1 Agustus 2008 dan didaftarkan pada Daftar Perseroan pada tanggal 12 September 2008. PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent berpusat di Tangerang, Banten, Indonesia. PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyewaan kendaraan jangka panjang (bulanan hingga tahunan) yang memberikan layanan jasa yang berbeda dengan perusahaan jasa lainnya karena PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent menyediakan program layanan transportasi yang fleksibel untuk memenuhi kebutuhan transportasi pelanggan. Pelayanan sewa kendaraan yang tersedia termasuk didalamnya yaitu layanan pemeliharaan kendaraan, klaim asuransi dan administrasi lainnya.

PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent juga menganalisa masalah serta persyaratan transportasi pelanggan secara profesional, dan memberikan solusi yang tepat untuk memuaskan harapan serta kebutuhan pelanggan. PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent akan memberikan program transportasi yang disesuaikan didukung oleh layanan yang berorientasi pada pelanggan untuk para pelanggan di seluruh Indonesia.

PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent berfokus pada dua pendekatan operasional, yakni: peningkatan efisiensi operasional dan produktivitas, serta meningkatkan portofolio pelanggan korporasi dan meningkatkan program

akuisisi pelanggan baru. Pada April tahun 2016, PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent melakukan perbaikan sistem operasional dan inovasi layanan dengan berfokus pada upaya meningkatkan kualitas operasional seperti efisiensi biaya dan memperkuat lini operasi back office. Oleh karena itu, PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent melakukan inovasi dengan meluncurkan hOP Daily Rent. hOP Daily Rent yaitu produk layanan rental kendaraan jangka pendek. Melalui layanan ini, konsumen bisa menyewa kendaraan dalam periode harian, mingguan serta dalam hitungan jam. Layanan sewa kendaraan jangka pendek ini untuk memenuhi kebutuhan transportasi yang fleksibel. Dengan ragam layanan antara lain sewa harian dengan atau tanpa pengemudi, pick-up/drop off bandara, bus services, dan lainnya dengan kebutuhan pelanggan akan transportasi yang aman dan nyaman. Kehadiran hOP Daily Rent merupakan salah satu upaya strategis perusahaan untuk memperluas produk dan layanan jasa otomotif kepada para pelanggan dan memaksimalkan potensi pasar jasa otomotif di Indonesia yang terus berkembang.

Dalam rangka memberikan kenyamanan kepada para pelanggan jasa sewa, PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent juga menyiapkan unit Responsive Emergensi yang siap mengatasi masalah pada kendaraan yang disewa oleh pelanggan. PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent telah mendapatkan berbagai macam penghargaan dalam mengelola bisnisnya. Pada 23 Februari 2016, PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent menerima pengharagaan sebagai Perusahaan Penerima Penghargaan Kecelakaan nihil Tingkat Provinsi Banten dari Gubernur Banten. Kemudian pada 16 Mei 2016 PT. Mitra Pinasthika Mustika

Rent menerima Penghargaan Kecelakaan nihil dari Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Pada 16 Agustus 2016, PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent menerima penghargaan sebagai Perusahaan Penerima Penghargaan Kecelakaan Kerja nihil Kota Tangerang selatan Tahun 2016 dari Walikota Tangerang selatan. Dan pada September 2016, PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent meraih penghargaan Indonesia Digital Popular Brand Award 2016 untuk kategori Rental Mobil.

2. Visi dan Misi

a. Visi

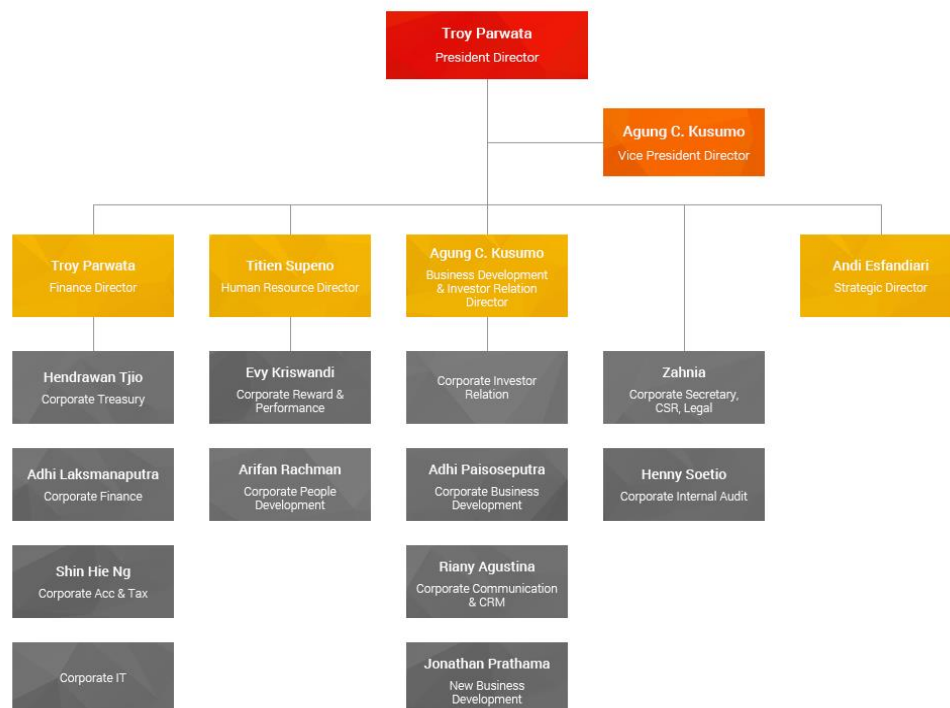
Menjadi perusahaan rental yang paling dikagumi di Asia Tenggara

b. Misi

Bergerak untuk memberikan produk berkualitas yang paling kompetitif, dengan teknologi terbaru dan pelayanan terbaik

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi memberikan wewenang pada setiap bagian perusahaan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan padanya juga mengatur sistem dan hubungan struktural antara fungsi-fungsi atau orang-orang dalam hubungan satu dengan lainnya dalam menjalankan fungsinya. Berikut adalah gambar bagan struktur organisasi dari PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent.



Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent
 Sumber: PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent, 2018

4. Logo PT Mitra Pinasthika Mustika Rent



Gambar 4.2 Logo PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent
 Sumber: PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent, 2018

B. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Mitra Pinasthika Rent yang berjumlah 63 karyawan melalui penyebaran kuesioner. Dari hasil penyebaran kuesioner kepada

sebagian karyawan yang berjumlah 63 responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia responden dan jenis kelamin responden.

Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut :

1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	49	77.78
Perempuan	14	22.22
Total	63	100

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 49 responden atau 77,78%, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 14 responden atau 22,22%. Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 49 responden atau 77,78%. Hal tersebut dikarenakan terdapat beberapa pekerjaan yang lebih dominan untuk dikerjakan dan dipahami oleh laki-laki dan membutuhkan tenaga yang lebih. Seperti melakukan pengecekan kendaraan mobil dan lainnya.

2. Gambaran Responden Berdasarkan Umur

Data karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
21 - 30 Tahun	58	92.06
31 - 40 Tahun	5	7.94
Jumlah	63	100

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, menunjukkan bahwa responden yang berusia lebih dari 21 – 30 tahun sebanyak 58 responden atau 92,06%, berusia lebih dari 31 – 40 tahun sebanyak 5 responden atau 7,94%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent berada pada usia yang produktif. Rentang umur tersebut menunjukkan karyawan masih memiliki semangat dan motivasi kerja yang tinggi, sehingga produktifitasnya terbilang masih tinggi. Sehingga diharapkan karyawan dengan usia yang muda dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan perusahaan.

3. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
D3	12	19.05
S1	51	80.95
Total	63	100

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan D3 sebanyak 12 responden atau 19,05%, sedangkan pendidikan Sarjana sebanyak 51 responden atau 80,95%. Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan responden sebagian besar memiliki tingkat pendidikan S1 sejumlah 51 responden atau 80,95%. Hal ini dikarenakan pendidikan merupakan hal terpenting yang harus dimiliki oleh karyawan, dengan pendidikan yang tinggi membuat karyawan dapat menghasilkan kinerja yang bagus dan bekerja dengan terencana, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan dengan pendidikan yang memumpuni agar dapat terpenuhinya keinginan dari perusahaan.

4. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Data karakteristik responden berdasarkan masa kerja dilihat pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1 - 3 Tahun	31	49.21
4 - 6 Tahun	31	49.21
7 - 9 Tahun	1	1.59
Jumlah	63	100

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja 1 – 3 tahun sebanyak 31 responden atau 49,21%,

yang memiliki masa kerja 4 – 6 tahun sebanyak 31 responden atau 49,21%, dan yang memiliki masa kerja 7 – 9 tahun sebanyak 1 responden atau 1,59%. Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa persentase tertinggi terdapat pada responden dengan masa kerja 1 - 3 tahun dan 4 – 6 tahun yaitu masing-masing 49,21%. Hal ini berarti masa kerja karyawan masih dalam peningkatan motivasi dan kinerja dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan meningkatkan karir mereka.

C. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik-karakteristik dasar menjadi statistik yang lebih sederhana melalui distribusi frekuensi, nilai mean, serta distribusi-distribusi item dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif berisi distribusi *item* dari masing-masing variabel. Data yang telah dikelompokkan selanjutnya diedit dan ditabulasikan ke dalam bentuk tabel. Melalui tabel distribusi, dapat diketahui frekuensi dan presentase skor jawaban responden untuk masing-masing variabel penelitian yang diperoleh dari *item* atau butir-butir pernyataan di dalam kuesioner penelitian tersebut. Skor jawaban responden memiliki nilai 1 sampai 5 dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Berikut rumus perhitungan interval kelas yang digunakan untuk menghitung kategori *mean*.

Interval Kelas = (nilai terbesar – nilai terkecil) / jumlah kelas

$$= (5 - 1) / 5$$

$$= 0,8$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka 0,8 digunakan sebagai interval kelas pada penelitian ini. Berikut adalah Tabel 4.5 kategori nilai *mean*:

Tabel 4.5
Kategori Nilai Mean

No	Interval Kelas	Kategori
1	4,2 < Nilai <i>mean</i> < 5	Sangat Setuju/Sangat Baik
2	3,4 < Nilai <i>mean</i> < 4,2	Setuju/Baik
3	2,6 < Nilai <i>mean</i> < 3,4	Netral/Cukup
4	1,8 < Nilai <i>mean</i> < 2,6	Tidak Setuju/Tidak Baik
5	1,0 < Nilai <i>mean</i> < 1,8	Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik

Sumber: Data diolah, 2018

a. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Dalam variabel Lingkungan Kerja Fisik terdapat 12 *item* pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

<i>Item</i>	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	16	25.40	41	65.08	5	7.94	1	1.59	0	0.00	63	100	4.14
X1.2	15	23.81	41	65.08	6	9.52	1	1.59	0	0.00	63	100	4.11
X1.3	13	20.63	48	76.19	1	1.59	1	1.59	0	0.00	63	100	4.16
X1.4	2	3.17	42	66.67	18	28.57	1	1.59	0	0.00	63	100	3.71
X1.5	10	15.87	40	63.49	13	20.63	0	0.00	0	0.00	63	100	3.95
X1.6	5	7.94	37	58.73	21	33.33	0	0.00	0	0.00	63	100	3.75
X1.7	21	33.33	38	60.32	4	6.35	0	0.00	0	0.00	63	100	4.27
X1.8	22	34.92	39	61.90	1	1.59	1	1.59	0	0.00	63	100	4.30
X1.9	12	19.05	50	79.37	1	1.59	0	0.00	0	0.00	63	100	4.17
X1.10	9	14.29	38	60.32	15	23.81	1	1.59	0	0.00	63	100	3.87
X1.11	8	12.70	39	61.90	12	19.05	4	6.35	0	0.00	63	100	3.81
X1.12	4	6.35	32	50.79	22	34.92	5	7.94	0	0.00	63	100	3.56
<i>Grand Mean Lingkungan Kerja Fisik</i>													3.98

Sumber : data primer diolah, 2018.

Keterangan:

- $X_{1.1}$: Penerangan dalam ruang kerja yang merata
 $X_{1.2}$: Distribusi cahaya yang cukup
 $X_{1.3}$: Ruang ditempat kerja yang sejuk
 $X_{1.4}$: Kelancaran sirkulasi udara di tempat kerja
 $X_{1.5}$: Kondisi ruang kerja yang memiliki warna yang cerah
 $X_{1.6}$: Komposisi warna yang membuat nyaman
 $X_{1.7}$: Kebersihan ruang kerja yang selalu terjaga
 $X_{1.8}$: Tersedianya tempat sampah di ruang kerja
 $X_{1.9}$: Tersedianya security/keamanan
 $X_{1.10}$: Tersedianya cctv di ruang kerja
 $X_{1.11}$: Tata letak perlengkapan kerja yang teratur
 $X_{1.12}$: Kemudahan mencari perlengkapan di ruang kerja

Pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa untuk *item* penerangan dalam ruang kerja yang merata ($X_{1.1}$) menunjukkan bahwa dari 63 responden menunjukkan sebanyak 1 responden (1,59%) menyatakan tidak setuju,

sebanyak 5 responden (7,94%) menyatakan netral, sebanyak 41 responden (65,0%) menyatakan setuju dan sebanyak 16 responden (25,4%) menyatakan sangat setuju. *Mean* untuk *item* ($X_{1.1}$) sebesar 4,14 hal ini berarti responden cenderung merasa bahwa penerangan diruang kerjanya sudah merata.

Item distribusi cahaya dalam ruang kerja yang cukup ($X_{1.2}$) menunjukkan bahwa dari 63 responden sebanyak 1 responden (1,59%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 6 responden (9,52%) menyatakan netral, sebanyak 41 responden (65,0%) menyatakan setuju dan sebanyak 15 responden (23,81%) menyatakan sangat setuju. *Mean* untuk *item* $X_{1.2}$ sebesar 4,11 hal ini berarti responden cenderung merasa bahwa distribusi cahaya dalam ruang kerjanya sudah cukup baik.

Item ruang kerja yang sejuk ($X_{1.3}$) menunjukkan bahwa dari 63 responden sebanyak 1 responden (1,59%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 1 responden (1,59%) menyatakan netral, sebanyak 48 responden (76,19%) menyatakan setuju dan sebanyak 13 responden (20,63%) menyatakan sangat setuju. *Mean* untuk *item* $X_{1.3}$ sebesar 4,16 hal ini berarti responden cenderung merasa bahwa ruang di tempat kerjanya terasa sejuk.

Item ventilasi udara yang berfungsi dengan baik ($X_{1.4}$) menunjukkan bahwa dari 63 responden sebanyak 1 responden (1,59%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 18 responden (28,57%) menyatakan netral, sebanyak 42 responden (66,67%) menyatakan setuju dan sebanyak 2 responden

(3,17%) menyatakan sangat setuju. *Mean* untuk *item* $X_{1.4}$ sebesar 3,71 hal ini berarti responden cenderung merasa bahwa ventilasi udara di ruang kerjanya berfungsi dengan baik.

Item kondisi ruang kerja yang memiliki warna yang cerah ($X_{1.5}$) menunjukkan bahwa dari 63 responden sebanyak 13 responden (20,6%) menyatakan netral, sebanyak 42 responden (66,67%) menyatakan setuju dan sebanyak 2 responden (3,17%) menyatakan sangat setuju. *Mean* untuk *item* $X_{1.5}$ sebesar 3,95 hal ini berarti responden cenderung merasa bahwa kondisi ruang kerjanya memiliki warna yang cerah.

Item komposisi warna di ruang kerja yang membuat nyaman ($X_{1.6}$) menunjukkan bahwa dari 63 responden sebanyak 21 responden (33,33%) menyatakan netral, sebanyak 37 responden (58,73%) menyatakan setuju dan sebanyak 5 responden (7,94%) menyatakan sangat setuju. *Mean* untuk *item* $X_{1.6}$ sebesar 3,75 hal ini berarti responden cenderung merasa bahwa komposisi warna di ruang kerjanya membuat mereka nyaman.

Item kebersihan ruang kerja yang selalu terjaga ($X_{1.7}$) menunjukkan bahwa dari 63 responden sebanyak 4 responden (6,35%) menyatakan netral, sebanyak 38 responden (60,32%) menyatakan setuju dan sebanyak 21 responden (33,33%) menyatakan sangat setuju. *Mean* untuk *item* $X_{1.7}$ sebesar 4,27 hal ini berarti responden cenderung merasa bahwa kebersihan di ruang kerjanya selalu terjaga.

Item tersedianya tempat sampah di ruang kerja ($X_{1.8}$) menunjukkan bahwa dari 63 responden sebanyak 1 responden (1,59%) menyatakan

netral, sebanyak 39 responden (61,90%) menyatakan setuju dan sebanyak 22 responden (34,92%) menyatakan sangat setuju. *Mean* untuk *item* $X_{1.8}$ sebesar 4,30 hal ini berarti responden cenderung merasa bahwa tempat sampah di ruang kerjanya selalu tersedia.

Item tersedianya adanya petugas keamanan/security ($X_{1.9}$) menunjukkan bahwa dari 63 responden sebanyak 1 responden (1,59%) menyatakan netral, sebanyak 50 responden (79,37%) menyatakan setuju dan sebanyak 12 responden (19,05%) menyatakan sangat setuju. *Mean* untuk *item* $X_{1.9}$ sebesar 4,17 hal ini berarti responden cenderung merasa bahwa petugas keamanan/security tersedia di tempat kerjanya.

Item tersedianya cctv di ruang kerja ($X_{1.10}$) menunjukkan bahwa dari 63 responden sebanyak 1 responden (1,59%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 15 responden (23,81%) menyatakan netral, sebanyak 38 responden (60,32%) menyatakan setuju dan sebanyak 9 responden (14,29%) menyatakan sangat setuju. *Mean* untuk *item* $X_{1.10}$ sebesar 3,87 hal ini berarti responden cenderung merasa bahwa tersedianya cctv di ruang kerja.

Item letak perlengkapan kerja dalam ruang kerja yang teratur ($X_{1.11}$) menunjukkan bahwa dari 63 responden sebanyak 4 responden (6,35%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 12 responden (19,05%) menyatakan netral, sebanyak 39 responden (61,90%) menyatakan setuju dan sebanyak 8 responden (12,70%) menyatakan sangat setuju. *Mean* untuk *item* $X_{1.11}$

sebesar 3,81 hal ini berarti responden cenderung merasa bahwa letak perlengkapan kerja dalam ruang kerjanya telah teratur.

Item kemudahan dalam mencari perlengkapan di ruang kerja ($X_{1.12}$) menunjukkan bahwa dari 63 responden sebanyak 5 responden (7,94%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 22 responden (34,92%) menyatakan netral, sebanyak 32 responden (50,97%) menyatakan setuju dan sebanyak 4 responden (6,35%) menyatakan sangat setuju. *Mean* untuk *item* $X_{1.12}$ sebesar 3,56 hal ini berarti responden cenderung merasa bahwa dalam mencari perlengkapan kerja di ruang kerja mereka tidak merasa kesulitan.

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 63 responden, didapatkan penilaian karyawan tentang lingkungan kerja fisik di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent. *Mean* terendah terletak pada *item* $X_{1.12}$ (Kemudahan dalam mencari perlengkapan kerja) dengan nilai 3,56. Hal ini berarti perusahaan masih belum menyediakan tempat dalam meletakkan perlengkapan kerja dengan baik karena karyawan masih merasa kesulitan dalam mencari perlengkapan kerja yang dibutuhkannya. *Mean* tertinggi terletak pada *item* $X_{1.8}$ (Tersedianya tempat sampah di ruang kerja) dengan nilai 4,30. Hal ini berarti perusahaan telah menyediakan dengan baik salah satu kebutuhan karyawan di ruang kerja yaitu tempat sampah agar terjaminnya kebersihan sehingga membuat karyawan merasa nyaman. Hasil perhitungan rata – rata penilaian karyawan pada variabel lingkungan kerja fisik sebesar 3,98. Nilai ini masuk dalam kategori baik. Dengan nilai tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent sudah

baik, sehingga mampu membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan baik.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

Dalam variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	9	14.29	36	57.14	16	25.40	2	3.17	0	0.00	63	100	3.83
X2.2	10	15.87	37	58.73	14	22.22	2	3.17	0	0.00	63	100	3.87
X2.3	13	20.63	38	60.32	12	19.05	0	0.00	0	0.00	63	100	4.02
X2.4	8	12.70	37	58.73	18	28.57	0	0.00	0	0.00	63	100	3.84
X2.5	12	19.05	37	58.73	14	22.22	0	0.00	0	0.00	63	100	3.97
X2.6	6	9.52	40	63.49	16	25.40	1	1.59	0	0.00	63	100	3.81
<i>Grand Mean Lingkungan Kerja Non Fisik</i>													3.89

Sumber : data primer diolah, 2018.

Keterangan :

X_{2.1} : Kejelasan mekanisme pelaporan tugas dari atasan kepada bawahan

X_{2.2} : Terjalin kualitas komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan

X_{2.3} : Pelaksanaan laporan tugas yang telah dikerjakan oleh bawahan kepada atasan

X_{2.4} : Terjalannya komunikasi baik formal maupun non formal antara bawahan dengan atasan

X_{2.5} : Kelancaran komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja

X_{2.6} : Hubungan keakraban dan kerjasama yang terjalin antar karyawan

Item kejelasan mekanisme pelaporan tugas dari atasan kepada bawahan (X_{2.1}) menunjukkan bahwa dari 63 responden sebanyak 2 responden (3,17%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 16 responden (25,40%) menyatakan netral, sebanyak 36 responden (57,14%) menyatakan setuju dan sebanyak 9 responden (14,29%) menyatakan sangat setuju. *Mean*

untuk *item* $X_{2,1}$ sebesar 3,83 hal ini berarti responden cenderung merasa bahwa dalam menyampaikan tugas yang diberikan, atasan dapat menyampaikannya dengan jelas.

Item terjalin kualitas komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan ($X_{2,2}$) menunjukkan bahwa dari 63 responden sebanyak 2 responden (3,17%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 14 responden (22,22%) menyatakan netral, sebanyak 37 responden (58,73%) menyatakan setuju dan sebanyak 10 responden (15,87%) menyatakan sangat setuju. *Mean* untuk *item* $X_{2,2}$ sebesar 3,87 hal ini berarti responden cenderung merasa bahwa kualitas komunikasi antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik.

Item pelaksanaan laporan tugas yang telah dikerjakan oleh bawahan kepada atasan ($X_{2,3}$) menunjukkan bahwa dari 63 responden sebanyak 12 responden (19,05%) menyatakan netral, sebanyak 38 responden (20,63%) menyatakan setuju dan sebanyak 13 responden (15,87%) menyatakan sangat setuju. *Mean* untuk *item* $X_{2,3}$ sebesar 4,02 hal ini berarti responden cenderung merasa bahwa mereka melaksanakan tugas yang diberikan dan melaporkan kepada atasan setelah sudah selesai.

Item terjalinnya komunikasi baik formal maupun non formal antara bawahan dengan atasan ($X_{2,4}$) menunjukkan bahwa dari 63 responden sebanyak 18 responden (28,57%) menyatakan netral, sebanyak 37 responden (58,73%) menyatakan setuju dan sebanyak 8 responden (15,87%) menyatakan sangat setuju. *Mean* untuk *item* $X_{2,4}$ sebesar 3,84 hal

ini berarti responden cenderung merasa bahwa memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan atasan.

Item kelancaran komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja ($X_{2.5}$) menunjukkan bahwa dari 63 responden sebanyak 14 responden (22,22%) menyatakan netral, sebanyak 37 responden (58,73%) menyatakan setuju dan sebanyak 12 responden (19,05%) menyatakan sangat setuju. *Mean* untuk *item* $X_{2.5}$ sebesar 3,97 hal ini berarti responden cenderung merasa bahwa memiliki kelancaran komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja.

Item hubungan keakraban dan kerjasama yang terjalin antar karyawan ($X_{2.6}$) menunjukkan bahwa dari 63 responden sebanyak 1 responden (1,59%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 16 responden (25,40%) menyatakan netral, sebanyak 40 responden (63,49%) menyatakan setuju dan sebanyak 6 responden (9,52%) menyatakan sangat setuju. *Mean* untuk *item* $X_{2.6}$ sebesar 3,81 hal ini berarti responden cenderung merasa bahwa memiliki hubungan dan kerjasama yang baik antar sesama karyawan.

Pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 63 responden, didapatkan penilaian karyawan tentang lingkungan kerja non fisik di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent. *Mean* terendah terletak pada *item* $X_{2.6}$ (Hubungan keakraban dan kerjasama yang terjalin antar karyawan) dengan nilai 3,81. Hal ini berarti di dalam lingkungan kerja hubungan keakraban dan kerjasama antar sesama karyawan masih rendah. Karena itu perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut. Sementara *mean* tertinggi

terletak pada *item* X_{2,3} (Pelaksanaan laporan tugas yang telah dikerjakan oleh bawahan kepada atasan) dengan nilai 4,02. Hal ini berarti banyak karyawan yang setuju bahwa mereka selalu melaporkan hasil kerja mereka yang telah mereka kerjakan kepada atasannya. Hasil perhitungan rata – rata penilaian karyawan pada variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 3,89. Nilai tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent sudah baik, sehingga mampu membuat karyawan mendapatkan kualitas kerja yang bagus.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Dalam variabel Kepuasan Kerja Karyawan terdapat sebelas item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
Y1	6	9.52	41	65.08	12	19.05	4	6.35	0	0.00	63	100	3.78
Y2	6	9.52	41	65.08	16	25.40	0	0.00	0	0.00	63	100	3.84
Y3	9	14.29	37	58.73	14	22.22	3	4.76	0	0.00	63	100	3.83
Y4	8	12.70	24	38.10	24	38.10	7	11.11	0	0.00	63	100	3.52
Y5	8	12.70	29	46.03	22	34.92	4	6.35	0	0.00	63	100	3.65
Y6	9	14.29	39	61.90	15	23.81	0	0.00	0	0.00	63	100	3.90
Y7	9	14.29	34	53.97	19	30.16	1	1.59	0	0.00	63	100	3.81
Y8	9	14.29	42	66.67	9	14.29	3	4.76	0	0.00	63	100	3.90
Y9	11	17.46	45	71.43	7	11.11	0	0.00	0	0.00	63	100	4.06
Y10	4	6.35	52	82.54	7	11.11	0	0.00	0	0.00	63	100	3.95
Y11	5	7.94	42	66.67	14	22.22	2	3.17	0	0.00	63	100	3.79
<i>Grand Mean Kepuasan Kerja Karyawan</i>													3.82

Sumber : data primer diolah, 2018

Keterangan:

- Y_{1.1} : Pekerjaan sesuai dengan minat karyawan
- Y_{1.2} : Karyawan merasa tentram dengan lingkungan kerja
- Y_{1.3} : Karyawan merasa antusias dalam bekerja
- Y_{1.4} : Pekerjaan yang dilakukan memerlukan keterampilan khusus
- Y_{1.5} : Bakat yang dimiliki karyawan dapat tersalurkan dengan baik
- Y_{1.6} : Karyawan memiliki kualitas hubungan yang baik dengan rekan kerja
- Y_{1.7} : Karyawan memiliki kualitas hubungan yang baik dengan atasan
- Y_{1.8} : Kondisi fasilitas kerja yang memadai
- Y_{1.9} : Kondisi ruang kerja yang cukup baik
- Y_{1.10} : Pekerjaan sesuai dengan kondisi fisik karyawan
- Y_{1.11} : Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan

Item pekerjaan sesuai dengan minat karyawan (Y_{1.1}) menunjukkan bahwa dari 63 responden sebanyak 4 responden (6,35%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 12 responden (19,05%) menyatakan netral, sebanyak 41 responden (65,0%) menyatakan setuju dan sebanyak 6 responden (9,52%) menyatakan sangat setuju. *Mean* untuk *item* Y_{1.1} sebesar 3,78 hal ini berarti responden cenderung merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan berdasarkan minatnya.

Item karyawan merasa tentram dengan lingkungan kerjanya (Y_{1.2}) menunjukkan bahwa dari 63 responden sebanyak 16 responden (25,40%) menyatakan netral, sebanyak 41 responden (65,0%) menyatakan setuju dan sebanyak 6 responden (9,52%) menyatakan sangat setuju. *Mean* untuk *item* Y_{1.2} sebesar 3,84 hal ini berarti responden cenderung merasa tentram dengan lingkungan kerjanya.

Item karyawan merasa antusias dalam bekerja (Y_{1.3}) menunjukkan bahwa dari 63 responden sebanyak 3 responden (4,76%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 14 responden (22,2%) menyatakan netral, sebanyak 37

responden (58,7%) menyatakan setuju dan sebanyak 9 responden (14,2%) menyatakan sangat setuju. *Mean* untuk *item* $Y_{1.3}$ sebesar 3,83 hal ini berarti responden cenderung merasa antusias dalam melakukan pekerjaannya.

Item pekerjaan memerlukan keterampilan khusus ($Y_{1.4}$) menunjukkan bahwa dari 63 responden sebanyak 7 responden (11,1%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 24 responden (38,1%) menyatakan netral, sebanyak 24 responden (38,1%) menyatakan setuju dan sebanyak 8 responden (12,7%) menyatakan sangat setuju. *Mean* untuk *item* $Y_{1.4}$ sebesar 3,52 hal ini berarti responden cenderung merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memerlukan keterampilan khusus.

Item bakat yang dimiliki karyawan dapat tersalurkan dengan baik ($Y_{1.5}$) menunjukkan bahwa dari 63 responden sebanyak 4 responden (6,35%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 22 responden (34,9%) menyatakan netral, sebanyak 29 responden (46,0%) menyatakan setuju dan sebanyak 8 responden (12,7%) menyatakan sangat setuju. *Mean* untuk *item* $Y_{1.5}$ sebesar 3,65 hal ini berarti responden cenderung merasa bahwa bakat yang mereka miliki dapat tersalurkan dengan baik.

Item memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja ($Y_{1.6}$) menunjukkan bahwa dari 63 responden sebanyak 15 responden (23,8%) menyatakan netral, sebanyak 39 responden (61,9%) menyatakan setuju dan sebanyak 9 responden (14,2%) menyatakan sangat setuju. *Mean* untuk

item $Y_{1.6}$ sebesar 3,90 hal ini berarti responden cenderung merasa memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.

Item karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan ($Y_{1.7}$) menunjukkan bahwa dari 63 responden sebanyak 1 responden (1,59%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 19 responden (30,1%) menyatakan netral, sebanyak 34 responden (53,9%) menyatakan setuju dan sebanyak 9 responden (14,2%) menyatakan sangat setuju. *Mean* untuk *item* $Y_{1.7}$ sebesar 3,81 hal ini berarti responden cenderung merasa memiliki hubungan yang baik dengan atasan di tempat kerja.

Item kondisi fasilitas kerja yang memadai ($Y_{1.8}$) menunjukkan bahwa dari 63 responden sebanyak 3 responden (4,76%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 9 responden (14,2%) menyatakan netral, sebanyak 42 responden (66,6%) menyatakan setuju dan sebanyak 9 responden (14,2%) menyatakan sangat setuju. *Mean* untuk *item* $Y_{1.8}$ sebesar 3,90 hal ini berarti responden cenderung merasa bahwa kondisi fasilitas kerja di tempat kerja cukup memadai.

Item kondisi ruang kerja yang cukup baik ($Y_{1.9}$) menunjukkan bahwa dari 63 responden sebanyak 7 responden (11,1%) menyatakan netral, sebanyak 45 responden (71,4%) menyatakan setuju dan sebanyak 11 responden (17,4%) menyatakan sangat setuju. *Mean* untuk *item* $Y_{1.9}$ sebesar 4,06 hal ini berarti responden cenderung merasa bahwa kondisi ruang kerja mereka sudah cukup baik.

Item pekerjaan seseuai dengan kondisi fisik karyawan ($Y_{1.10}$) menunjukkan bahwa dari 63 responden sebanyak 7 responden (11,1%) menyatakan netral, sebanyak 52 responden (82,5%) menyatakan setuju dan sebanyak 4 responden (6,35%) menyatakan sangat setuju. *Mean* untuk *item* $Y_{1.10}$ sebesar 3,95 hal ini berarti responden cenderung merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan kondisi fisiknya.

Item gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan ($Y_{1.11}$) menunjukkan bahwa dari 63 responden sebanyak 2 responden (3,17%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 14 responden (22,2%) menyatakan netral, sebanyak 42 responden (66,6%) menyatakan setuju dan sebanyak 5 responden (7,94%) menyatakan sangat setuju. *Mean* untuk *item* $Y_{1.11}$ sebesar 3,79 hal ini berarti responden cenderung merasa bahwa gaji yang diberikan telah sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

Pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 63 responden, didapatkan penilaian karyawan tentang kepuasan kerja di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent. *Mean* terendah terletak pada *item* $Y_{1.4}$ (Pekerjaan yang dilakukan memerlukan keterampilan khusus) dengan nilai 3,52. Hal ini berarti sebagian karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak terlalu memerlukan keterampilan yang khusus. *Mean* tertinggi terletak pada *item* $Y_{1.9}$ (Kondisi ruang kerja yang cukup baik) dengan nilai 4,06. Hal ini berarti kondisi ruang kerja di perusahaan tempat dimana karyawan bekerja sudah cukup baik. Perusahaan harus bisa mempertahankan bahkan

perlu lebih meningkatkan lagi sehingga karyawan merasa nyaman dan puas. Hasil perhitungan rata – rata penilaian karyawan pada variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 3,82. Nilai tersebut menunjukkan bahwa karyawan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent sudah mendapatkan kepuasan kerja yang layak dan baik.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Asumsi-Asumsi Klasik Regresi

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu *SPSS for Windows*, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

1) Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*, dengan ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

H_0 : data residual tersebar normal

H_1 : data residual tidak tersebar normal

Jika nilai **sig.** (*p-value*) > H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

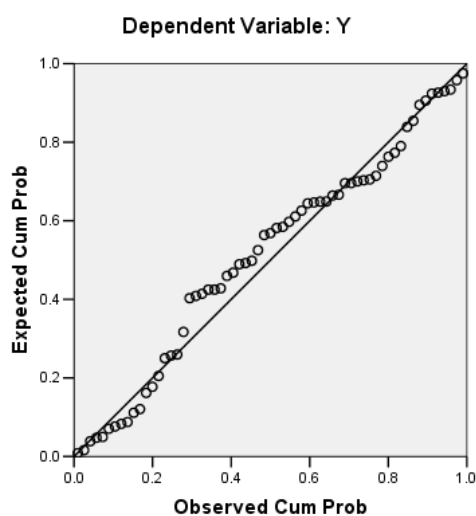
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.43633464
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.060
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.919
Asymp. Sig. (2-tailed)		.368

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil perhitungan didapat nilai **sig.** sebesar 0.368 (dapat dilihat pada Tabel 4.9) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 P-P Plot

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan uji P-P Plot didapatkan bahwa titik – titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dikatakan bahwa residual sudah menyebar secara distribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X_1	0.552	1.811
X_2	0.552	1.811

Sumber: Data primer diolah, 2018.

Berdasarkan Tabel 4.10, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- Tolerance untuk Lingkungan Kerja Fisik adalah 0.552
- Tolerance untuk Lingkungan Kerja Non Fisik adalah 0.552

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan

cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- a) VIF untuk Lingkungan Kerja Fisik adalah 1,811
- b) VIF untuk Lingkungan Kerja Non Fisik adalah 1,811

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

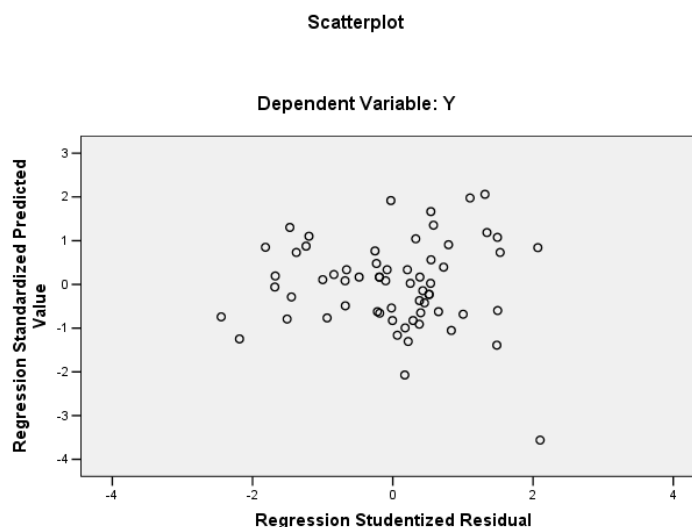
3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

H_0 : ragam sisaan homogen

H_1 : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.4



Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja

Karyawan (Y). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.11 :

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.793	4.702		1.658	0.103
X1	0.309	0.132	0.279	2.351	0.022
X2	0.835	0.193	0.514	4.327	0.000

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 4.11 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,793 + 0,309 X_1 + 0,835 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,309 satuan untuk setiap tambahan satu satuan Lingkungan Kerja Fisik (X_1). Jadi apabila Lingkungan Kerja Fisik (X_1) mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,309 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan atau sama dengan 0.
- 2) Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,835 satuan untuk setiap tambahan satu satuan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), Jadi apabila Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kepuasan Kerja Karyawan

(Y) akan meningkat sebesar 0,835 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan atau sama dengan 0.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) meningkat maka akan diikuti peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Hasil dari uji F dapat dilihat pada Tabel 4.12 :

Tabel 4.12
Hasil Uji F/Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	836.737	2	418.368	34.287	0.000
Residual	732.121	60	12.202		
Total	1568.857	62			

Sumber: Data primer diolah, 2018.

Berdasarkan Tabel 4.12 nilai F_{hitung} sebesar 34,287. Sedangkan F_{tabel} ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 60) adalah sebesar 3,150. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $34,287 > 3,150$ atau nilai sig F (0,000) $< \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)).

b. Uji Parsial (Uji t)

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 4.13 :

Tabel 4.13
Hasil Uji t / Parsial

Variabel Terikat	Variabel bebas	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	X_1	2.351	2.000	0.022	Signifikan
	X_2	4.327	2.000	0.000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2018.

Berdasarkan Tabel 4.13 diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) t test antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dengan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) menunjukkan $t_{hitung} = 2,351$. Sedangkan t_{tabel} ($\alpha = 0.05$; db residual = 60) adalah sebesar 2.000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,351 > 2,000$ atau nilai sig t ($0,022$) $< \alpha = 0.05$ maka pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) atau dengan meningkatkan Lingkungan Kerja Fisik (X_1) maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan secara nyata.
- 2) t test antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) dengan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) menunjukkan $t_{hitung} = 4,327$. Sedangkan t_{tabel} ($\alpha = 0.05$; db residual = 60) adalah sebesar 2,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,327 > 2,000$ atau nilai sig. t ($0,000$) $< \alpha = 0.05$ maka pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah signifikan pada *alpha* 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) atau dengan meningkatkan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) maka

Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y) secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa dari kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah Lingkungan Kerja Fisik karena memiliki nilai koefisien *beta* dan t_{hitung} paling besar.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan) digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam Tabel 4.14 dibawah ini:

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.730	0.533	0.518

Sumber : Data primer diolah, 2018.

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.14 diperoleh hasil adjusted R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,518.

Artinya bahwa 51,8% variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2). Sedangkan sisanya 48,2% variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,022. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $\text{Sig.t} < \alpha$ (0,05) maka pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah signifikan. Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban yang diberikan responden yang terdapat pada *item-item* lingkungan kerja fisik di perusahaan adalah kategori baik dengan nilai *grandmean* sebesar 3,98. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dan memberikan tanggapan yang positif dengan pernyataan-pernyataan yang dilampirkan dalam kuesioner, yang berarti lingkungan kerja fisik yang baik di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent dapat dikatakan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan pendapat Robbins (1996:181) bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yaitu kerja secara menantang, ganjaran yang

pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung. Kondisi kerja yang mendukung bisa diartikan sebagai lingkungan kerja. Sedarmayanti (2009:21) menyatakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Secara empiris penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maslichha (2017) yang menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perawat di RS Lavelette Malang* bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan fasilitas yang memadai, maka karyawan akan merasa puas sehingga dapat meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $\text{Sig.t} < \alpha$ (0,05) maka pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah signifikan. Berdasarkan analisis deskriptif dalam

penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban yang diberikan responden yang terdapat pada *item-item* lingkungan kerja non fisik di perusahaan adalah kategori baik dengan nilai *grandmean* sebesar 3,89. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dan memberikan tanggapan yang positif dengan pernyataan-pernyataan yang dilampirkan dalam kuesioner, yang berarti lingkungan kerja non fisik yang baik di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent dapat dikatakan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

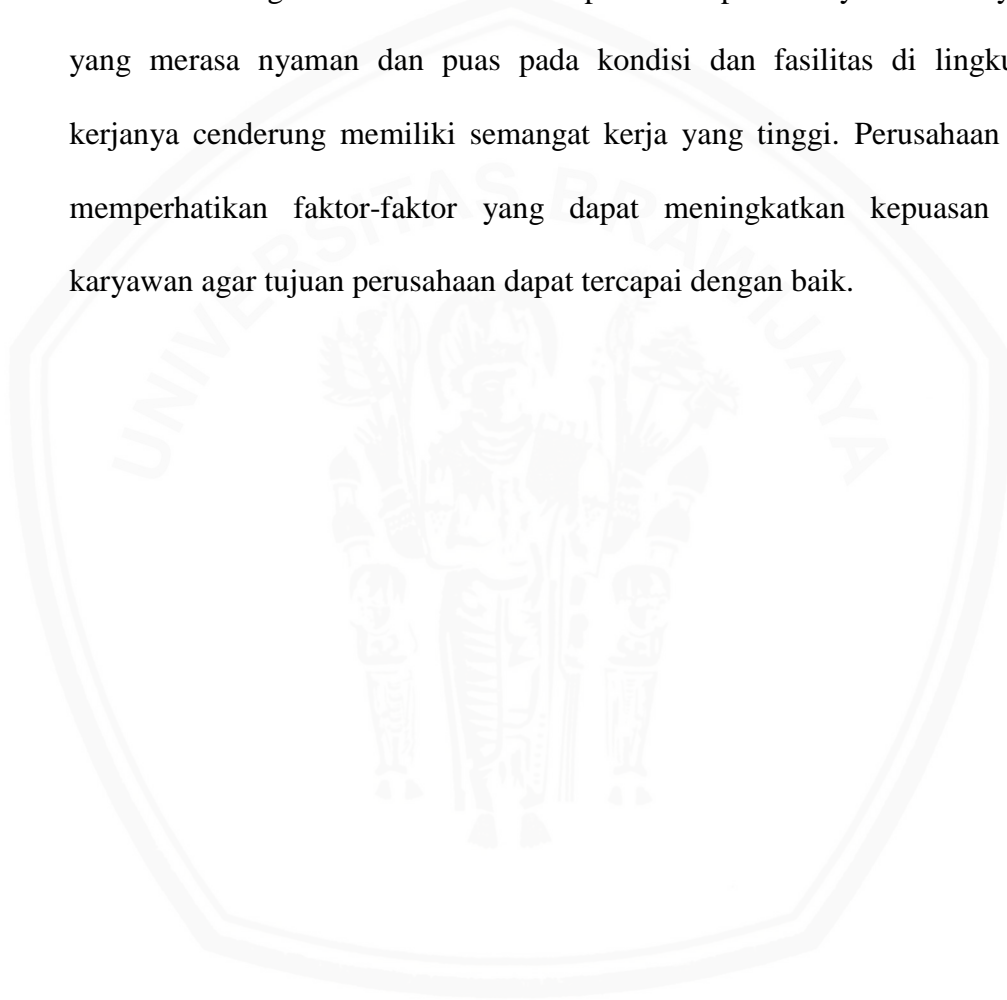
Hasil penelitian ini diperkuat dengan pendapat Robbins (1996:181) bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yaitu kerja secara menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung. Rekan kerja yang mendukung merupakan bagian dari lingkungan kerja non fisik. Sedarmayanti (2009:26) menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Secara empiris penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maslichha (2017) yang menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perawat di RS Lavelette Malang* bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang

terjalin baik antara karyawan dengan atasan maupun karyawan dengan sesama rekan kerja dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh F_{hitung} sebesar 34,287, sedangkan F_{tabel} ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 60) adalah sebesar 3,150. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $34,287 > 3,150$ atau nilai sig F ($0,000 < \alpha = 0,05$). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Nilai *adjust R Square* menunjukkan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh sebesar 51,8% terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan sisanya 48,2% variabel kepuasan kerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maslichha (2017) yang menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perawat di RS Lavelette Malang* bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang baik dan mendukung akan memberikan kepuasan kepada karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan puas pada kondisi dan fasilitas di lingkungan kerjanya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis deskriptif pada penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai *grand mean* distribusi jawaban responden pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) sebesar 3,98, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) sebesar 3,89, dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 3,82. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik serta Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent sudah baik.
2. Berdasarkan hasil uji t secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent. Hal tersebut berarti semakin meningkatnya Lingkungan Kerja Fisik dalam perusahaan maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan meningkat.
3. Berdasarkan hasil uji t secara parsial variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent. Hal tersebut berarti semakin meningkatnya Lingkungan Kerja Non Fisik maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan meningkat.

4. Berdasarkan pengujian melalui analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent. Hal tersebut berarti bahwa semakin meningkatnya Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik dalam perusahaan, maka semakin meningkat pula Kepuasan Kerja Karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Dari hasil analisis deskriptif dapat diketahui nilai mean terendah terletak pada item $X_{1.12}$ mengenai kemudahan dalam mencari perlengkapan kerja. Dari hasil temuan di penelitian tersebut diharapkan agar PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent dapat lebih memperhatikan atau mempermudah penempatan untuk perlengkapan kerja karyawan sehingga karyawan dapat lebih mudah menemukan apa yang dibutuhkannya. Selain itu mean terendah terletak juga pada item $X_{2.6}$ mengenai hubungan keakraban dan kerjasama yang terjalin antar karyawan. Diharapkan agar PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent untuk lebih memperhatikan bagaimana hubungan

yang terjalin antar sesama karyawannya, dan dapat mempererat serta menciptakan komunikasi yang baik satu dengan yang lain.

2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik serta kepuasan kerja karyawan di PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent sudah baik. Namun untuk pihak perusahaan diharapkan dapat tetap mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan selalu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik di mana karyawannya bekerja.
3. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai acuan atau bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama dengan mengembangkan variabel-variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terlepas dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rianeka Cipta.
- Aria, Tritama. 2015. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Malang: FIA UB.
- Faiqoh, Z.M. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Malang: FIA UB.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihat Tuo Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maslich, N.I. 2017. *Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Malang : FIA UB
- Mangkunegara, Anwar P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Bandar Maju.
- Nazir, Mohammad. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito. Alex A. 2000. *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid I. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sari, A.N. 2017. *Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Malang : FIA UB
- Sari, S.C 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Malang : FIA UB
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Singarimbun, Masri dan Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Siregar, Sofyan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi pertama: Jakarta Kencana.
- Sudjana, 2003. *Teknik Analisis Regresi dan Kolerasi Bagi Para Peneliti*. Bandung: Tarsito
- Sugito, Pudjo. 2004. *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

